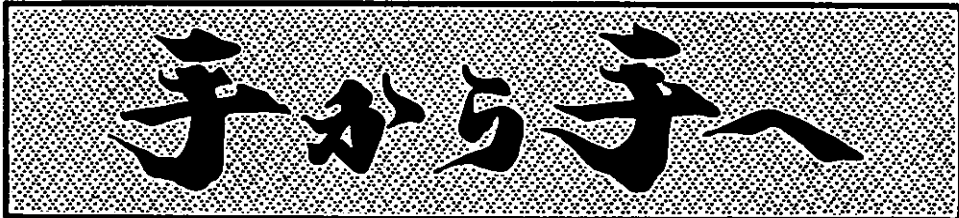


この『手から手へ』は全教職員に配布しています。
まだ組合に入られていない方、ぜひ加入してください！



組合HP=<http://tmu-union.org/>

第2901号

2021年10月14日

TEL 042-677-0213
FAX 042-677-0238
Eメール union@apricot.ocn.ne.jp

臨時職員雇い止め問題アンケート 「5年雇い止めは困る」の多くの声

東京都立大学労働組合中央執行委員会で、9月22日（木）から10月8日（金）まで、臨時職員の雇い止め問題についてオンラインアンケートを実施しました。

皆さんの声をお寄せください！
組合未加入のかたもどうぞ。

近年のこうしたアンケートでは、かつてない152名の方からご回答いただきました。ご協力いただき、ありがとうございます。

2015年4月に出された要項では、臨時職員制度は、「通算契約期間が3年を超えて雇用することはできない。新たに雇用するためには6か月間以上の空白期間が必要」という制度でした。しかし、当局の説明不足もあり、2017年度末に大勢の臨時職員が雇い止めという事態を招くことになりました。そこで組合は2016年から臨時職員の大量雇い止めを回避し、安定した業務継続が必要との考えから、臨時職員の無期転換を要求し交渉を行いました。そして2017年10月に、現在の臨時職員制度を合意しました。その内容は、次ページに掲載の「臨時職員制度の改正について」の通りです。（2017年度活動経過報告13ページ）

労使交渉の結果、2017年度以前から雇用されていた臨時職員には、雇用が反復継続されるという期待権があり、通算で60月を超えて雇用された場合は無期転換できることになりました。2013年4月から、改正労働契約法は施行され、5年を超えて反復継続して雇用されている有期雇用職員への無期転換ルールが法定化されたことを踏まえたものです。

一方で、2018年4月に改正された臨時職員制度では、空白期間という考えをなくし、1年を通して継続して雇用できるようになりましたが、有期雇用を通算60月経過した場合は、契約終了となり、法人では再び働くことができないという制度となりました。

組合としては、何としても2017年度末の大量の雇い止めを阻止したいということもあり、上記の条件を受け入れ、2021年度末の雇い止めについては、その時点での再交渉という決断をしました。当局は、現行制度を現場に周知することで運用可能と判断していました。

しかし、この制度で運用開始してから5年目となり、このままでは2021年度末で通算60月を迎える臨時職員が大勢出るようになります。組合の問い合わせに対して、当局は2020年度中に20名の雇い止めが発生すると回答しています。

今回、「5年雇い止め」が実行された場合の影響について、組合では、臨時職員を雇用している教員の方や、臨時職員の雇用手続きをおこなっている職員、臨時職員ご本人にも、現制度についてのご意見をうかがうため、

アンケートを実施しました。

質問5では、複数回答可能でしたが、361件の困るという回答がありました。雇い止めは、雇用する側、雇われる側の両方に、デメリットが多く、現行制度の改善を求める声が多く寄せられました。

※おもな自由記述も掲載していますが、個人が特定されるものは除いています。また明らかな入力ミスと思われる部分は修正しています。

資料1
平成29年10月6日
専門委員会資料

臨時職員制度の改正について（案）

1 趣 旨
労働契約法の趣旨を踏まえ、臨時職員の制度を改正する。

2 内 容

事項	現 行	改正案
雇用期間	20時間未満 11月以内 20時間以上30時間未満 11月以内 30時間以上38時間45分以下 2月以内 時間は、1週の所定労働時間を要す 会計年度をまたがる雇用期間の設定不可	1週の所定労働時間が31時間未満 会計年度をまたがる雇用期間の設定不可
雇用の更新	・最初の雇用契約期間の始期の日から3年を超えない範囲で更新可 ・3年に達した場合、6ヶ月以上の空白期間を設定することで再度雇用可	・平成28年度までに法人で雇用し通算契約期間が5年を超える場合は、労働者の申込みによって、期間の定めのない労働契約に転換可 ・平成29年度から法人で新たに雇用した場合は、任期を1年以下とした有期労働契約とし、初めて雇用契約した日から5年を超えない範囲で更新可
定年(上服)	未導入	65歳定年制(上服)
人事評価	未実施	導入
異動	対象外	期間の定めのない労働契約に転換した場合は、対象

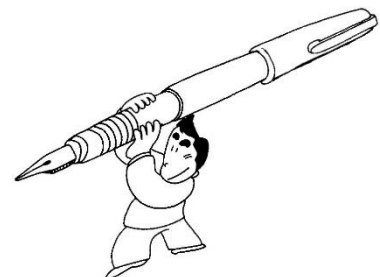
3 実施時期
平成30年4月1日

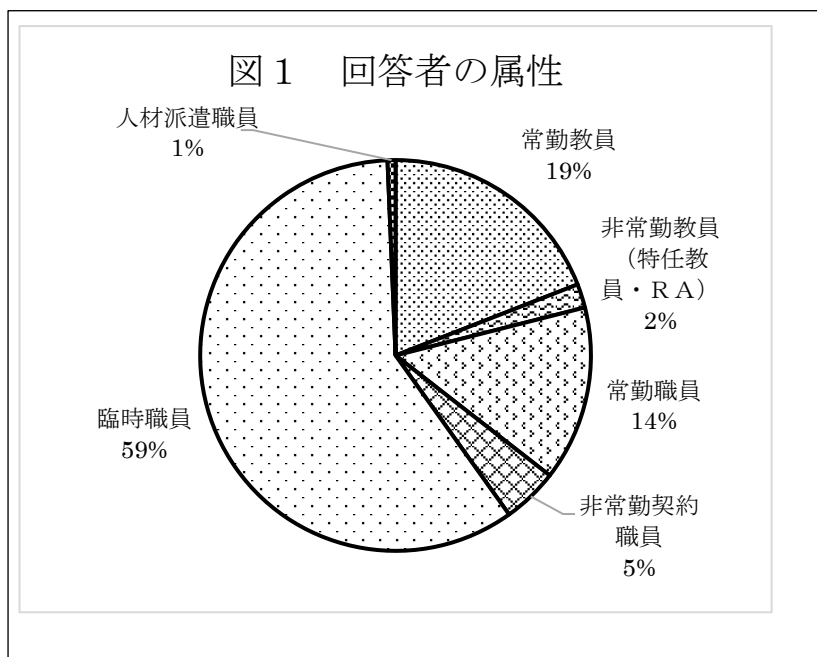
4 その他
法改正等に伴い、上記内容に影響がある場合、所要の見直しを検討する。

【質問1：あなたの立場を教えてください。(必須)】

- 常勤教員 29
- 非常勤教員（特任教員・RA） 3
- 常勤職員 22
- 非常勤契約職員 7
- 非常勤講師 0
- 臨時職員 90
- その他 1

合計 152名



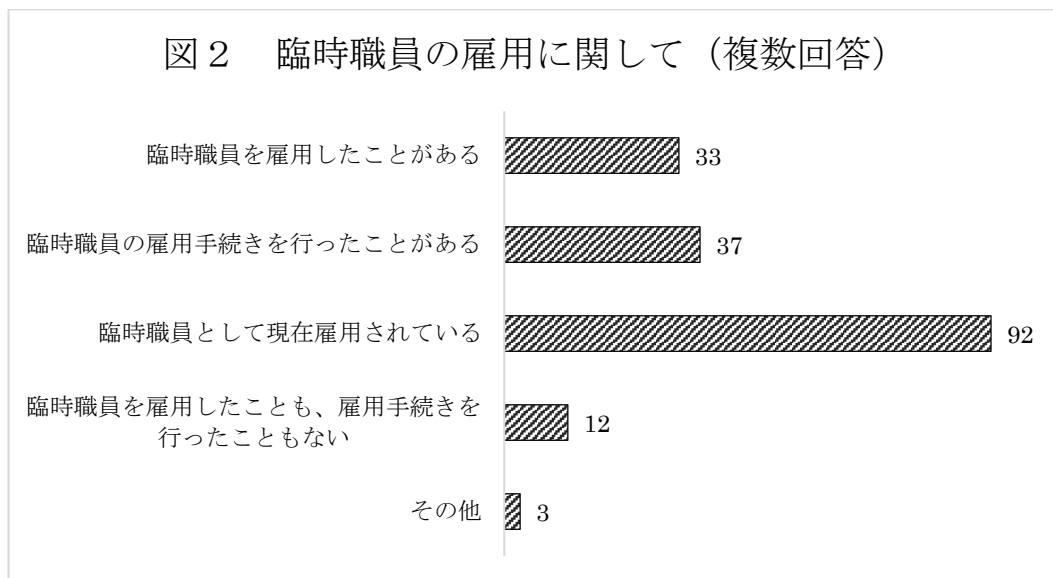


【質問2：上記1で「その他」を選択されたかたは、どのような立場か教えてください。】

- 人材派遣職員 1名

【質問3：臨時職員の雇用歴がありますか？（複数選択可）】

- 臨時職員を雇用したことがある 33
- 臨時職員の雇用手続きを行ったことがある 37
- 臨時職員として現在雇用されている 92
- 臨時職員を雇用したことも、雇用手続きを行ったこともない 12
- その他 3



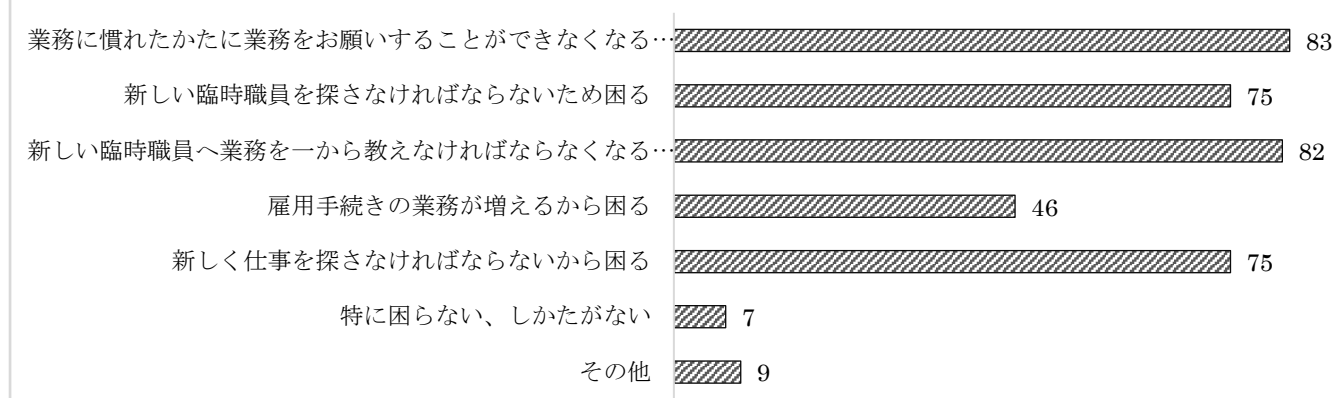
【質問4：上記3で「その他」を選択したかたで、臨時職員に関する手続きを行ったことがあれば、その内容を教えてください。】

- 雇用時の手続きは行っていないが、現在臨時職員を担当している。（常勤職員より）
- 研究室補助（常勤教員より）
- 教室事務のアルバイトとして雇用。助教が二人から一人に減少したため雇用した。（常勤教員より）

【質問5：臨時職員が雇い止めとなった場合、困ることがあれば教えてください。（複数選択可）】

- 業務に慣れたかたに業務をお願いすることができなくなるので困る 83
- 新しい臨時職員を探さなければならないため困る 75
- 新しい臨時職員へ業務を一から教えなければならなくなるので困る 82
- 雇用手続きの業務が増えるから困る 46
- 新しく仕事を探さなければならないから困る 75
- 特に困らない、しかたがない 7
- その他 9

図3 雇い止めになったら困ること（複数回答）



【質問6：上記5で「その他」を選択された場合、困る理由を教えてください。】

- 臨時職員に比べて正規職員の手腕が落ちるため（業務全体の質が落ちる）。様々な職場で働いてきた臨時職員の経験と業務の質は一部の正規職員より秀でている。（常勤職員より）
- 現在臨時職員として勤務してます。雇い止めになっても私自身は困りませんが現状見る限り他の臨時職員の方が雇い止めになったとしますとどの係においても業務に支障があると思われまます。（臨時職員より）
- 年齢や身体的問題、通勤距離（非常勤契約職員より）
- PCの基本的なスキルを身につけていて英語にも適応できる能力を備えた有能な人材を見つけるのは容易ではありません。また、この間に構築された教室の構成員（教員、学生、特に助教）との関係がとてよく、評価も高く、教室運営においてすでに欠かせない存在となっています。このような人材を安易に年（月）数のみの条件によって奪われるのは、教室にとって多大な損失であると言わざるを得ません。（常勤教員より）
- 派遣社員も3年で終了となるので、5年もいられたことはありがたいと思うが、同じ職場で同じ仕事内容をしているのに無期雇用の人とそうでない人が出てきてしまうのは不公平だと思うし、5年で終了する人にとってみると自分は使い捨てかと思ってしまう仕事のモチベーションが下がる。（臨時職員より）
- 長期勤務ができないという悪条件では、優秀な人材が確保しにくくなるため困る。
短期雇用を前提とすると長期にわたる業務を臨時職員へ振り分けづらくなり、結果として常勤の業務負担が増えて困る。（常勤職員より）
- 現在雇用されている臨時職員のかたは非常に能力も高く、仕事に対するまじめな態度にも信頼を置いている。新しく雇用される方が同じように能力が高く信頼できる方かどうかは運しだいな部分があり不安がある。（非常勤契約職員より）
- 23年度にキャンパス移転を行うため、次年度新規の方を雇用しても、またすぐに移転先で勤務いただける新しい方を探す必要があるなど、困っている。（常勤教員より）

【質問7：臨時職員が雇い止めとなることについて、ご意見がありましたら教えてください。】

<常勤教員より>

- ルールを改定できるなら早急をお願いしたいです。専門的な作業は継続して同じ方をお願いできないと効率が悪く臨時社会雇用のメリットが低下します。

もしくは同一の人物を何とかして残せないか、その方法があれば情報共有していただきたいです。

- 雇用している方も生活があり、次の職を探すのが大変であると申し添えておりました。なんとかならんもんか
と思います。
- 経験ある臨時職員の方が雇い止めになることは、ご本人にとっても職場にとっても損害しかないと思いま
す。
 - 雇用されている側にとっても雇用する側にとっても非常に困る制度でメリットが無いと考えます。
 - 臨時職員という立場が労働者搾取の温床になっているという側面は大なり小なりあり、それが日本の雇用の
慣行として成り立ってきたために、構造的な問題を孕んでいるという側面はあると思います。
一方、臨時職員を雇用する立場としては、雇い止めになることは深刻な問題で、少なくとも大きな構造上
の問題を傍に置いた上では、雇用を継続することが双方にとって望ましいことと考えます。
労働組合に期待することは、そうした構造上の問題点としっかり向き合った上で、臨時職員の当事者と雇
用する側の双方の意見を踏まえた提案を出すことです。よろしくお願ひします。
 - 5. で述べた通りです。雇い止めになると大変困りますので、無期転換になるようにして下さい。
 - 臨時職員の方々に、我々教員の日頃の教育・研究活動が支えられていることは事実であり、無視出来ない。
せっかく業務に習熟して頂いた貴重な人材を大事にすべきと考え、可能なら、二度と雇用出来ないのでは
なく、以前のように（何らかの条件はついたとしても）継続して雇用できることが望ましい。
 - 臨時職員としてすべての雇用を一緒にするのではなく、研究室付きの事務支援員については司書と類似
の扱いするべきだと思う。
 - 仕事に慣れていただけと思ったら雇用が終わりとなり、また一から始める、となつては、教員の研究・教
育に著しく支障が出ます。
 - 5 で回答したことがすべてです。雇用側にとっては、余計な仕事が増えるだけで何の利益もなく、働く職員
の方にとってもいろいろな面（せっかくできた人との繋がりなども含め）で困るだけです。杓子定規なやり
方は、是非改めて欲しいと思います。
 - 移行期間までタイムロスが生じる。
 - 雇用側には雇い止めをして良いことは何一つない。
 - 長期に雇用するならば正職員にしなければならないという法の考え方だと思いますが、正職員ほど拘束さ
れずに働きたい人に、選択肢として臨時職員を長期に続けてもらうのは本人の不利益にならないと思いま
す。
また、雇い始めの年度によって待遇に差があるのは不公平かと思ひます。
他大学でも、柔軟な対応をしているようです。
なんとか方法を考えていただければ幸いです。
 - 雇い止め制度を期限なしに見直すべきである。
 - 2016年度までであれば無期雇用転換でき、2017年度以降はできなくなった、という理由が不明です。
せめて無期雇用転換はできなくても、雇い止めは廃止し、職員が希望すれば年度ごとの再更新や再雇用の
道があつてもよいのではないのでしょうか。
 - 例えば、部局長・事務局長の許可をもって、継続雇用（無期転換）を認めるなどの制度があつても良いので
はないか？本来は現場を理解する学科長や係長などの判断の方が適切だが、部局長や事務局長まで上げて裁
可というハードルなどを課せば、軽々に無期転換の権利を担保するわけではないという姿勢は堅持できるの
では？
 - 5年で雇い止めすることは、まずは臨時職員のみ皆さんの労働・生活を不安定なものとし、大学の日常的な
教育・研究活動の基盤を揺るがすものであつて不利益以外の何ものでもありません。同一労働・同一賃金の
原則に照らして臨時職員の差別的処遇は断じて許されませんし、規則に従つて来年3月で一斉に解雇する
という機械的な対応は、大学法人として無責任です。
 - 臨時職員の生活を考慮しない独善的な論理であり、社会的責任という意味で問題があると考えています。
 - 6に記載した事情もあり、総務課人事に相談をしましたが、担当者が改正労働契約法とその改正趣旨を理解
していないようでした。改めて確認をしてもらったところ、説明が誤りであるが、法人の規則で決まってい
るので、どうしようもない、との回答でした。そもそも改正趣旨を誤解した上で作られた規則ではないかと
怪しむ程で、社会的にも許容できないものと思ひます。また、5年の勤務（週あたり数時間の勤務であつて
も）があると、二度と雇用できない、ということで、このままでは人材確保が今後難しくなると思ひます。
 - そもそも「雇い止め」となる理由がわからない。実際の職場における職務内容の大変さを理解していない人
が作成した「改悪」案でしかない考える。
 - 倫理的にも法解釈としても雇い止めは不当だと考えられます。これは大学・被雇用者双方にとって業務上の
不利益が大きいばかりでなく、大学の評判を落とすことにもなりかねません。安定して働ける環境を用意し、
落ち着いて業務に集中できる状況をつくることこそ大学の利益になると思ひます。

- 強く懸念しており、廃止を求めます。「雇い止め」は、そもそも労働契約法の趣旨に合わないのではないのでしょうか。また、以下の点で、被雇用者だけでなく、雇用者側たる大学へのダメージが大きいと考えます。安定した展望が望みにくい条件で、良い方に応募いただくことは難しいです。来られた方が根付くことを制度の方で阻むのはナンセンスではないのでしょうか。仕事を覚える、より良いやり方を模索する、経験を積んで対応能力や柔軟性を上げる、といったこと、ないしそのためのモチベーションが、「雇い止め」によって削がれこそすれ、向上されるとは考えにくいです。たとえ上記の点を期限いっぱいまっとうされる方が臨時職員ポストに就かれたとして、それを制度で守るのではなく、ご本人の良心や職業倫理のみに依拠するのは不当です。フィットネスの高い方が来られても、「雇い止め対象」であることにより、よりよい勤め口が見つければ（期限を待たず）異動なさるでしょう。「仕事を伝える／覚える」と人事を短い周期で繰り返すことになり、被雇用者側も雇用者側も疲弊することが避けられないと考えます。

<非常勤教員（特任教員・RA）より>

- 臨時職員の雇い止めは、労働契約法の趣旨に反すると思います。顧問弁護士に相談して組合としてしかるべき行動をおこすことを期待します。
- 同じ職場に臨時雇用の方が複数いらっしゃいます。まだ、雇い止めの時期にはなっていませんが、もしなっってしまったら人員補充、引き継ぎなど煩雑な作業が増え、研究業務に悪影響が出ると予想されます。

<常勤職員より>

- 経験者を雇い止めとすることは、大学として大きな損失である。教職員の業務負担も増え、臨時職員ご本人としても、雇い止めとなることへの不安を抱えることとなる。
- 無期雇用転換が出来た臨時職員との待遇差を感じます。ご本人に説明するのに非常に心苦しいです。正規職員が3.4年程度で異動するので、安定して業務を執行するには、ルーティンな仕事を把握している臨時職員の存在は大きいです。
- 臨時職員が雇い止めとなることで何のメリットもないし困ることのほうが多いと思います。業務上、必要なので無期雇用への転換について検討してほしいと思います。
- 業務に慣れた方が雇用できなくなってしまうのは、（ご本人は就労希望があるのに）とても困る。新規の雇用は、ハローワークなどではどのような方が来るか分からず選考も大変で、人づてに探さなければならなくなる。その業務はかなり大変で、無駄な労力を使っていると感じる。無期雇用制度もあるが、使える方が（ある一定の時期に雇用されていたことが条件であるため）限られている。自分が無期転換対象なのかどうかも分かりづらい。有能な方でご本人も就労を希望されている場合は、3年雇用の後、希望すれば無期転換できる制度が必要と思う。
- 上記で5で回答した通り、不都合なことが多いので、制度を改善してほしいです。
- 臨時職員の方々には法人の多くの業務を支えていただいていると思います。一斉に入れ替わることになれば、大きな支障や事務処理のミスが発生し、現場が混乱することになると思います。
- 臨時職員さんもかなり高度な業務をこなしていたり、長い経験で取得されたノウハウをお持ちのため、いなくなってしまうと困るといふ場合がとても多いと思います。
- 無期転換が認められている方と2017年以降雇用の方が同じ業務をさせていただいているときに、先があると思うとやりがいを感じ、まわりとの関係性を高めていこうと業務にも集中できるような気がするが、雇い止めになるとモチベーションが維持できないのではないかと思う。採用年だけで区別されてしまい、2017年以降雇用の方でも優秀で法人にとって欠かせない人材が多くいると思うので、無期雇用は無理だとしても、少し間をあければ再度雇用することができるように改正されるとよいと思う。
- もともと時限的な予算で雇用しているケースや適切な業務配分に伴う人員配置計画の再編により臨時職員の人件費予算がなくなるケースなど前提として財源がなくなってしまう場合はどうしようもないのでやむを得ないかと思いますが、恒常的な人件費予算で雇用しており財源がなくなるわけではないにもかかわらず、単に雇用期間の無期転換を行いたくないといった理由で雇い止めを行うべきではないと思います。
- 会計教務では、伝票の作成やチェックなど、臨時職員に頼ることが多く、また伝票審査でも今までの経緯をすべて知った上での伝票審査をしてくれるので、人事異動で数年でまわされる職員よりもよっぽど頼りになります。現在、法人の支払いが、誤払いもなく、安定した業務が行われているのは、多くの臨時職員のお力添えによるものです。雇い止めになる現状の制度は、断固として反対します。

- 臨時職員は継続的な業務を行っていることも多く、部署によっては業務の遂行に不可欠な存在でもある。ただし、その部署での仕事がなくなることもあり得るので、無期雇用とするには適切ではない部署もあるかと考える。例えば同じ部局内であれば多少の業務の変更は許されるのか、契約に融通があるとよいのではないか。
- 現在、教員による臨時職員雇用の手続き、賃金支払関係の業務を担当しているが、今年度末から順次 60 月の雇用上限を迎え退職を余儀なくされる方々は、教室運営に関わる業務や教員の事務補助業務に継続して携わっているということで、教員、教室から今後も継続雇用を望まれている方が多い。
雇用区分は「一般業務」の場合でも、継続的に雇用することで業務に精通し、替えの利かない人材として継続雇用が強く望まれている方が多く存在している。また、「専門 A、B、C」の区分で雇用がされているという場合も多い。その場合は特に、雇用上限を迎えたために代替りの臨時職員を雇用する、ということでは問題は解決しない可能性が高いと考えられる。
臨時職員業務の担当者として、60 月の雇用上限についての反対意見や苦情、厳しいご意見を担当教員から受ける機会も多いため、実際に臨時職員を雇用し、業務を依頼している現場では、60 月の雇用上限を定める規則は実態にそぐわない大きな障害となっていると考えられる。
このまま規則が変わらず、60 月の雇用上限を迎えた臨時職員が順次雇い止めになれば、教室運営上の混乱や教員の業務負担増加は免れないと予想されるため、規則の改訂を求めます。
- 無期転換を回避するための方策であると思うが、本来雇用を守るべき政策に対し、逆に雇用者にとって不利な条件をつきつけるのは、いかがなものか。臨時職員がいないと業務に支障がでるという状況の中、専門性の高い臨時職員を使い捨てにするのは、大学にとっても損失であると思う。

<非常勤契約職員より>

- 採用された時期によってここまで待遇が違ふのは不公平。日常は同じ業務をこなしているのに差別されるのはおかしい。法人の「使い捨ては当然」という姿勢を見ていると、おなじ職場の一員として自分も使い捨てのコマの一部とみられているのだろうという不安がある。
- 無期雇用にすべき。
- OJT がしっかりできない中で、業務に慣れた方が一斉にやめられてしまうのは業務に差し障りがあります。また、常に人員不足で臨職の方にお手伝いいただかなければ回らない状況で、働き方改革とは逆ではないかと思えます。
「1年更新で通算60か月の履歴がある場合に本人の希望により無期への転換」では難しいのでしょうか。

<臨時職員より>

- 雇用の開始時期の違いだけで無期雇用になれないというのは納得がいかない。
- 世紀の愚行。現場にかかる余計な負担はかなり膨大です。私自身は古くからの臨時職員ですが、雇用の手続きなども担当しているので採用業務にかなりの手間を取られることになるでしょう。一刻も早い見直しをお願いしたい。
- 2017年以前から雇用されている人は雇い止めがないのに、2017年以降に雇用されたというだけで、雇い止めがあり働けなくなることは不公平です。
- 雇い止めがあることで仕事への意欲や向上心が削がれるのではないのでしょうか。
- できれば、このまま臨時職員として働きたいと思っています。臨時職員としての働き方を気に入ってます。
- 雇用されている側も雇用する側も大変だと思うが、予算やその他の問題もあるだろうし難しい問題だと思う。
- 2017年以前の方は無期雇用、それ以降の方は5年で雇い止めというのは、不公平だと思います。
仕事の出来る人を雇い止めした上に、新人教育に時間と労力をかけるのはムダと思われまます。
- 60月で雇いどめとなる制度は人材を60月毎にさがさなければならず、また仕事を一から教えなければならない業務も発生する事となり、非常に非効率ではないか考える。
業務の経験値でスムーズに仕事がまわることも多く、なぜ一様に雇用者が60月で雇いどめとされなければならないのかに疑問を感じる。
- 雇用開始年度の違いだけで、無期雇用への転換が出来る、出来ないというのは、不平等な制度だと思います。
また新たに臨時職員を雇用するのであれば、雇用継続を希望される方を雇用出来るようにして欲しい。
- 新しい仕事を覚えた所で、5年後にまた引継ぎと転職を繰り返すのは、効率も悪いと思う。仕事をする上で5年間はあっという間に経ってしまうので、5年間で雇い止めは短いと思う。
- 5年近く勤めてきて私もやりがいを感じ、周りの先生方にも信頼していただいておりますが、有期という理由だ

けで辞めなくてはならないのは大変残念です。雇用される側、雇用する側、両方にデメリットしかないと思います。

○たった 1 か月ずれただけで能力や需要があるのに法人で今後一切仕事が出来ない制度はもどかしく感じます。

ただ、そのような方がいるおかげで他の人に雇用のチャンスが巡ってくるというのもあるので一概に否定も出来ないなと思います。

どちらにしても、能力の有無に関わらずただ制度だからと辞めさせるのではなく、臨時職員と言えども、だれでもいいではなく、能力をきちんと評価して雇用の継続を決めていただける制度に出来ないものかと思います。

○一度雇い止めになると、二度と法人で働けなくなることに違和感を感じます。

雇う側、雇われる側どちらにも、メリットがないと思います。

契約更新時に、いくつかの選択肢を提示するなど、せっかく職を得た人が安心して長く働ける制度を考えて頂きたいです。

○私は臨時職員の立場だが、5年間で雇い止めになるのは非常に困ります。新たに仕事を探さないといけないのかと思うと、雇い止めにならない職種を早めに見つけた方が良いのかと考えてしまいます。雇っていただいている職場と合意の上、引き続き再雇用できる制度を整えてほしいです。

○一定の時期から雇用された職員が雇い止めになることについて、不平等だと思える。

○仕事に慣れ、研究室に貢献でき、長く好きな今のお仕事を続けたいのに辞めなければならない。新しい仕事を探さなければならないのは残念です。

○仕事に慣れ、研究室の運営に貢献し、長くお仕事を続けたいのに辞めなければならない。雇い止めは反対です。

両者が良好な関係でより良いお仕事が続けられるのに雇い止めはそれをマイナスにやっています。

○雇用の安定のためにも、有期ではなく無期雇用にするべきだと思います。

○5年という期限がある理由をちゃんと伺ったことがないので期限をつける理由を教えていただけたらと思います。

○古参とかお局さまを排除するにはよいと思う。

1週間程度ですべて覚えられる、単純な仕事なら問題ないと思う。

5年間しか雇わないのであれば、優秀な人は募集に応募しないと思う。

臨時職員を指導する側(正社員)は、負担に感じないのかと、疑問。

責任や能力のいる仕事は全て正社員がするようになると思う。

○雇い止めは仕方がないとしても、同じ法人へ再就職できなくなるのは困る。

○コロナ禍でパートの求人が少ないので、今雇い止めになると困ります。

○雇い止めがあると優秀な人材確保ができないのではと心配。

せっかく、覚えた仕事なのに5年で辞めなくてはならないのは辛い。

○秘書さんでも、週1回程度の勤務だと5年は少し短いかもしれません。

せっかく慣れてきたところで終わりにしてしまうのももう少し長い方がいいのではないかと思います。

○現在5年目の臨時職員です。なぜ5年で雇用が終わってしまうのか、その後、他の学部であっても二度と都立大で雇用してもらえないのか。その意味がわかりません。正規職員になりたいという希望はないので、今のまま続けられるとありがたいです。

○無期雇用の臨時職員もそうでない臨時職員も労働意欲の低下に繋がり、最終的には法人の利益の低下となると思います。

○臨時職員という形でも、内容はけっして臨時的なものではないので、5年で辞めなければならないのは、効率が悪すぎるように思う。

○5年経つと雇い止めになり仕事を探さないとするとこれから先応募してくる人もいなくなっていくのではないか？

○日頃より先生や職員の方々にはとても親切にご指導頂き感謝しております。貴重なお時間を頂戴して育てて頂き、微力ながらお役に立てるようになった頃職を離れることはとても残念でなりません。やりがいのあるお仕事でしたので続けられないことは本当に悲しいことですが、ご一緒にお仕事させて頂けてとても幸せでした。ありがとうございます。またお仕事できる機会を持つことが出来たら嬉しく思います。僅かな時間となりますが、今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

○臨時職員として長く勤める事(年限を設けず1年ごとの更新)で大学事務のルール等業務に精通し、滞りなく業務を遂行する事は、労働者、雇用者側双方にメリットだと思います。

また雇い止めは、いずれ辞めるのだからと、働く側としてのモチベーションや責任感も下がり、結果有用人材の確保も難しいという結果に繋がるのでは、と考えます。

- 理由が明確ではない。なぜ、雇い止めが必要か？働く権利はどうなるのか？
- 雇用期間が理由で強制的に終了させられる事に違和感を感じます。双方の合意が得られれば期間の延長が可能となる様な制度になって欲しい。
- 5年で人が入れ替わることの学校にとってのメリットと、無期雇用になるのが2016年以前に雇用された人という条件が付けられたが、なぜ2016年なのか説明をきちんとしてほしいと思いました。
- 雇う方も新しい人を探し一から教えなくてははいけないし、雇われてた方も収入源を絶たれてしまうためどこにもメリットがない。
再雇用・継続雇用ができるようにしていただきたい。
- 正職員になれなくても、そのまま働き続けたいと思うなら、雇い止めにする必要はないと思います。
- 臨時職員が行っていた業務を次の職員が見つかるまでの一時とはいえ先生方が行わなければならない業務も増え本業の研究に時間が取れなくなり本末転倒と思う。
- 必要とする側とされる側の需要が合えば年数を伸ばして雇用してもよいのではないかと思う。
- 業務に慣れた人間をわざわざ解雇し、何もメリットが無いと思います。
業務に携わる側も、すぐ解雇されると思うと仕事に対するモチベーションも上がりません。なぜこのような形態なのでしょう。
- 5年間勤務後、無条件に離職しなければいけない理由がよく理解できません。なぜ2017年度以降に採用された臨時職員のみがせざるを得ず、無期雇用へ転換の希望すら出せないのでしょうか。雇用主側も5年ごとに新たな臨時職員を採用するのは、採用の手間、仕事引継ぎの手間、諸々がかかりますし、慣れた職員に仕事をしてもらおう方がトータルのコストを考えても理にかなっているのではないのでしょうか。雇用者側、被雇用者側双方が業務を続けることに合意しているのであれば、できるだけ長く勤務できる体制を作って欲しいと思います。
- 5年に一度人が変わるとなると、新しい臨時職員を探す手間もありますし、業務を一から教える労力も必要となり、また、業務のことを良くわかっている人材がいなくなってしまうことも考えられ、雇用する側もされる側にも、メリットが感じられないと思います。40-50代の主婦が新たに職探しをするのは厳しいです。
- 臨時職員として働き始めてまもなく3年になるところです。個人差あると思いますが、私はやっと年間の流れや一通りの業務を覚えたと感じています。そういった意味では5年というスパンで人材を切り替えていくことは、雇用する側にとってもされる側にとってもデメリットしかないように思います。是非改正して欲しいと考えます。
- せつかく覚えた仕事を5年で辞めることは、双方にメリットはないと思います。
先生方にとっては、業務になれた人を失い、新たに人を雇用する・一から業務を教えることは、かなりの負担となり、平常業務に支障をきたすと思います。臨時職員にとっては、新たに就職先を探さなければならない。
この臨時職員に応募したのは、勤務日数・時間など希望する条件での仕事ができると考えており、正社員になりたい訳ではなく、今の条件のまま働き続けたいと思ったからです。ですが、5年で雇い止めになり、再就職先を探すことになるのは非常に残念に思います。
- 雇い止めの対象者が、なぜ平成29年4月1日以降に雇用された人に限られるのかが知りたいです。
この制度が決まったのが平成30年だったと思いますが、私はそれ以前（平成29年4月以降）から勤務を開始しておりましたので、雇用された時点では雇い止めがあること、通算5年しか働けないことを知りませんでした。もしその時点で知っていたとしたら、別の選択肢を選んでいたと思います。
制度が変更になるのなら、対象者を区切るのではなく、職種の中で平等にしていきたいと思います。
- 不公平だと思います。
厚労省の無期転換ルールが適用されないのは違法になってしまうのではないのでしょうか？
- 私は今40代後半ですが、雇い止めになる時は50歳を超えていて、それから職を探そうと思ってもなかなか希望に合ったものは見つからないと思います。5年しか勤められないのであれば、早目にこちらの仕事を辞めて、長く勤められる仕事を少しでも若い年齢で探した方が良いのではないかと思う時があります。
- 現在同じ勤務内容の業務をする臨時職員の中で、雇用された年度により無期転換ができる場合と無期転換できず実質「雇い止め」の状況は、甚だ不平等に感じております。
- せめて法人で2度と雇用できない制度はかえて欲しい。理系研究室で働く臨時職員には特殊な作業業務をされている方も多く、それらの業務経験をスキルとして活かせる職場を新たに探すのも難しい。
- 雇われる側としては、数年おきに就活を繰り返すことは面倒であり、雇用主のご希望に添えられているなら

ば継続して雇ってもらいたいと考えます。また、数年でやめることがわかっていると、職務内容の改善には繋がりにくく、前任のやり方を踏襲するだけになりがちだと思います。

- 臨時職員といっても、引き継ぎが比較的容易な事務仕事をしている人ばかりではない。研究室の臨時職員は、事務仕事だけでなく研究補助、研究室のインフラ整備など業務内容も多岐にわたるし、数年間にわたる業務により知識や経験も蓄積され、教員とのコンビネーションも強化されている。新しい職員に簡単に置換できるものではなく、それに伴う教員の負担や損失は、教育・研究業務の大きな支障となるものである。
- 法律を悪用した制度かなと思います。
- 仕事を覚えて慣れた頃に辞めてしまうのはもったいない。
- 5年という期間にどのような理由があるのか知りたい。
- 慣れて、先生方にも信頼された5年目のまだ働く意思のある臨時職員なのに、雇い止めという制度は、おかしいと思います！！
- 通算5年働き、無期雇用転換の直前での雇い止めは、法律的には問題がないかもしれませんが、年齢的なものとコロナ禍での需要の減少などを考えると、次の職場探しは難しいと思っております。
勤務終了となると生活が困窮するので、とても不安があります。改善していただきたいです。
- 雇い止めのシステムは、雇われる側も雇用する側もメリットがない。
- せっかく慣れたところで雇い止めになるのは困ります。
- 5～6人中 半数近くがこの条件で辞めなければならないのは、新たに仕事を探さなければならないし、適切と思われる後任に勧め辛い環境です。
5年と言う区切りで辞めなければならないのは現場の状態を考えたらあり得ない。
仕事を覚え、使えるようになるまでの時間を考えると大きな時間ロスだと思います。
- 臨時職員が雇い止めになることにより、多くの先生方や職員の業務に支障をきたすことになると思う。

<その他のかたより>

- 業務に慣れた方が大勢いなくなると、他の臨時職員のかたに負担がくると思うので、せめて定年までは働いてほしいです。

【質問8.: その他、何かご意見がありましたら教えてください。】

<常勤教員より>

- 双方の契約が成り立つ場合には、継続雇用を可能にしてほしい。
- 一般に「雇い止め」は非常勤教員の場合新聞沙汰となったように、たとえ非常勤職員といえども杓子定規に一律雇い止めにするというのは、大学にとって決して益にはならず、柔軟に対応したほうが対外的にも理解が得られるのではないのでしょうか。「無期雇用転換」は無理としても「雇い止め」は廃止して、雇用側と職員本人の希望が一致するのであれば、継続雇用あるいは再雇用してもらえそうな道を探っていただき、できることなら制度を改めていただきたいです。
- 7. で書きましたように、「雇い止め」は、雇用者・被雇用者の両方にとって益が見込めないと考えます。人道的な観点からも大学の見識が問われる案件であり、枠の拡大など、柔軟な対応をお願いしたく存じます。
- とにかく、元にもどしてもらいたい。2016年度以前に雇用された方と同様にしてもらいたい。
- 「教員と学生の教育・研究活動をサポートする」という観点からなされた決定とはとても思えません。事務量は増える一方なので、しっかりとこの悪い流れを止めてほしいです。
- 各専攻や各部署におられる臨時職員の方々は、外から見えづらいものの、間接的に、大学の教育研究を支える『土台』の様な役割を担って下さっていると感じております。
最近の具体的な事例、会計システム(Grow One)導入や、コロナ禍での対応などを乗り切れているのも、各専攻のやり方においてベテランに育っている臨時職員の方々のサポートによるところは大変大きいです。事務室の職員の方は三年で異動されますし、事務手続きも年度ごとに変更があります。専攻の独自性は、現場におられないこともあり、ご理解いただくことが難しく、担当の方が変わると、都度一から説明が必要です。
(専攻の独自性は、必ずしも、係内で引き継がれない。)
それに対して、年度を通して必要な実務をご理解いただいている、学科の守備力は安心できます。
臨時職員の雇い止めは、守備力低下につながり、大学にとっても大きな痛手と拝察されます。
- 現在雇用されている職員全員が無期雇用を希望するわけではないと思います。有期契約のままでもいいからもう少し働きたい、技能があるためプロジェクト終了までは有期で働きたいなどの職員まで一律に雇い止めするのはいかがかと思えます。もちろん無期希望の職員も含め、それぞれの部署や職員の事情にあわせた雇

用契約が話し合いの上で行われるのが望ましいと思います。

- そもそも、臨時職員が過半数を超える状況が組織として問題があると考えます。臨時職員にはお任せできない業務もあり、結局は正規教職員の過剰労働を誘発することになります。また正規職員に何らかの不調が発生した際に、正規職員数が少なければ、バックアップすることが難しいですし、職員も不調の初期段階で回復を怠って無理をしてしまいます。予備部品の無い機械のようなもので、組織設計に関わる方々の怠慢ないし錯誤と言わざるを得ません。

<常勤職員より>

- 正規職員の離職率が高い一方で、臨時職員の方は比較的長く働いていただけてます。子育てをしている方や、家庭での仕事の両立が出来るためだと思います。優秀な臨時職員は、本人の希望があれば、無期雇用転換できるようにして欲しいです。
- 業務に慣れていて、継続してくださる意思のあるかたを引き続き雇用できるようにすることはどちらにもメリットがあることだと思います。
- 働き方改革、業務効率化が注視されていますが、まずは臨時職員の雇い止め問題に着目してほしい。今までさんざんお世話になった臨時職員のかたの業務を、顧みてほしい。
私は法人職員ですので、都庁などでの現状はわかりかねますが、「法人の臨時職員は、時給以上によく働き、単純作業などでもミスなく多くの量をこなす方がほとんど」だと思っています（し、現状もそうです）。大学全体として、「縁の下の力持ち」であるすべての方のモチベーションアップこそが急務であると考えます。

<非常勤契約職員より>

- その他、逆に、6ヶ月クーリングをしないために、6ヶ月以上、例えば、10年空白期間があっても、無期転換申込権が発生する場合があります...。
生涯現役の働き方改革の現状にそぐわないので改善すべき。都立大学だし、その使命を背負っていると思う。
- 非常勤職員の有期雇用も無くして欲しいです。
シングルマザーなので、来春からの職に不安です。

<臨時職員より>

- 厚生労働省が5年以上の人に対して継続して働けるような制度を設けているのに、それに該当しないのもおかしいと思います。
- 60ヶ月で契約終了とわかってはおりますが、正直、今は仕事にも慣れてきて、寂しさを感じます、が契約なので仕方ないと思っております。自分の与えられた期間内で微力ではありますが、職場のために出来ることをやっていくつもりです。
- 厚労省が掲げている『無期転換ルール』がなぜ適用しないのか、きちんと説明してほしいです。
- 非常勤職員から臨時職員になられた場合、現状の制度では、非常勤職員の雇用期間が入らず、雇い止めになってしまう。特例でも計上出来るようにするべきだと思う。
- 臨時職員雇用制度について、詳しく説明がないまま雇っていただいた後に制度の事を正社員からではなく、同僚の臨時職員から聞かされたので正社員の方、面接官のお言葉から説明を聞きたかったです。
- あまり仕事がないのに臨時職員を雇うのは疑問だと思います。どこの課にも言えることだと思いますが仕事がない時間は苦痛です。
- 部署によって臨時職員の取り扱いが違うような気がします。(あっちではよかったのにこっちではだめ等...)。雇われる側としては不安になるので、臨時職員の雇用契約担当の方が皆同じ知識の元で業務遂行していただけるようにして欲しいです。
- 無期雇用の転換ではなく、有期雇用でいいので連続して働けるようにして欲しい。
- 是非とも雇い止めは止めて頂きたいと思います。また、法人では2度と雇用できないと言うのは何故でしょうか。
- 法人では2度と雇用できないということにも納得いきません。
仕事がこれからもずっと続けられるよう強く希望してます。無期雇用にして頂き、お互い何かの事情があって辞めるのであれば良いのではと思います。
- その他の要望として、週3日の勤務で「週20時間未満」だと社会保険への加入ができないので、無期雇用になってもまだまだ不安な事は多いです。せっかく無期雇用になっても収入を増やしたり、社会保険に加入

するためには転職を考えなくてはならない状況にもなりますので、そういった方面もどうにかなったら良いと思います。

- 雇用について他にも疑問に思うのは、掛け持ちができないことです。
- 政治家は、65歳以上でもどんどん働いているので、臨時職員も70歳又は75歳定年にしてほしい。
- 2018年度の時の臨時職員に対する制度を改正してくださり本当にありがとうございました。お礼を言いたかったけれどどなたたちが尽力してくださったのか私たちにはよくわかりませんでした。私たちの声を吸い上げてくださる人がいらっしやるのだろうけど見えてこないのが教えて欲しいです。また私たちは先生の研究費で雇ってもらっているので無期雇用といっても先生の研究費がなくなったら終わりです。そのあたりはしょうがないのでしょうか？
- 臨時職員にもこのような機会を頂きありがとうございます。
まだまだ大変なご時世ですのでどうぞお身体大切になさってくださいませ。
皆様のご活躍を心からお祈りいたします。
- 一定のクーリング期間を設けて再雇用という運用は難しいのでしょうか。
- 雇い止めの対象が、能力ではなく雇用された時期によって決まるのは納得いきません。
小人数で回している部署にとって、雇い止めの制度は業務運営上、負担が大きいです。
- 前職場と合わせると研究補助職に10年以上携わっています。技術の習得には時間がかかるので、経験を生かせる職場環境であれば、より効率の良い仕事ができ、職場にも貢献できるのではないのでしょうか。
- 今後もこの条件での採用をするならば、ここで働きたいと思う人は少ないと思います。
5年でまた再就職先を探さなければいけないと思ったら、別の職場を選ぶと思います。5年の歳を重ねる前に長く働くことができる職場に勤めたいと思うのではないのでしょうか。
- 組合の方へ
このような機会を設けてくださりありがとうございました。
大変お手数をおかけいたしますが、どうぞよろしく願いいたします。
- 私が知る範囲の他大学では、このような活動は耳にしたことがなく、当たり前のように雇い止めを受け入れ、その対策？として、半年休んでまた復帰という、事実上、雇止め制度はあっても無いような雇用のあり方をよく耳にします。(もちろん、規定に従って他のお仕事にうつられる方が多数とは思いますが)
都立大学は、このような形で雇い止めについて意見をかわしている事に驚きと、雇われる側としては、結果がどうであれご検討いただけるだけで大変ありがたく思います。
- 雇用期間が無期限になる事を望みます。
現場の先生が継続を望まない場合は話は別かと思いますが、現場の先生も雇われる側も双方が雇用を望むのであれば、雇用期間は無期限で問題ないと思います。
- 臨時職員の立場でいうと、無期雇用になるかどうかは重要でなく、職場で必要とされる限りは、有期雇用であっても雇い止めになることなく、雇用が継続されることの方が重要である。以前のように1か月のリセット期間を設けてでも、雇い止めおよび二度と雇用されないという制度は変更されるべきだと考える。
- 職務内容に慣れた職員を雇い止めにするのは効率的ではないかと思います。
- 一緒に働いている臨時職員の方が、65歳退職の為、無期雇用への手続きができないまま今年度いっぱい辞めざるをえません。英語も話せて周りからの信頼も厚く、とても頼りになる方です。70歳定年努力義務ということで、せめてあと2~3年、68歳くらいまでにのびたら嬉しいです。
- 雇用される時に、雇い止めの説明は無く、一年更新で業務に問題がなければ定年まで働けると上司から言われました。
今回のアンケートにより、雇い止めのシステムがある事を知りました。
承諾書は取り交わしていますが、こういった雇用の仕方は問題はないのでしょうか？
ちなみに、今回上司に定年の件を確認した所、「知らない」と言われました。
定年の件を同期の同僚に確認したところ、同じ事を言われています。
雇用する側もルールの把握説明をする義務があるのではないのでしょうか？
また、同期ではありませんが、同じ仕事をする仲間は雇い止めの対象ではありません。やはり不公平感を感じます。
- すべての臨時職員が無期雇用、有期雇用を選べるようになると良いと思う。

<その他のかたより>

- 入職した期間によって、雇い止めになることがあるのは不公平だと思います。

